

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap perusahaan pasti memiliki sebuah tujuan yang harus dicapai seiring operasional perusahaan tersebut. Dalam mencapai tujuan yang ditetapkan, sebuah perusahaan memiliki faktor-faktor produksi yang menunjang dalam pencapaian tujuan perusahaan tersebut. Salah satu faktor tersebut adalah faktor tenaga kerja (sumber daya manusia). Sumber daya manusia memegang peran penting dalam sebuah organisasi karena sumber daya manusia mampu menciptakan sebuah inovasi dan strategi untuk mengarahkan organisasi kepada tujuannya.

Banyak bentuk dari sebuah organisasi yang membutuhkan sumber daya manusia sebagai aspek pentingnya, tidak terkecuali dalam sektor perkoperasian di Indonesia. Koperasi menempati kedudukan yang sangat penting dalam sistem perekonomian Indonesia karena melalui koperasi dapat membangkitkan ekonomi kerakyatan di Indonesia.

Koperasi merupakan sebuah badan usaha yang dibentuk untuk membangun ekonomi rakyat berdasarkan asas kekeluargaan yang memiliki peran ganda yang majemuk, seperti lembaga ekonomi, sebagai sarana pendidikan, sebagai sarana pendemokrasian masyarakat (Sudarsono, 2000 dalam Retnowati, 2009:26). Sedangkan inti dari paham kelembagaan (*institutionalism*) adalah mengenai kelembagaan (*institutions*), kebiasaan (*habits*), aturan (*rules*), dan perkembangannya (*evolution*) (Yustika, 2006 dalam Retnowati 2009:26).

Salah satu bentuk koperasi di Indonesia adalah koperasi simpan pinjam, Koperasi simpan pinjam cukup banyak ditemui di Indonesia. Berdasarkan rekapitulasi data koperasi simpan pinjam sampai pada tahun 2013, keseluruhan koperasi simpan pinjam di Indonesia berjumlah 108.666 unit, dengan jumlah anggota/nasabah sebanyak 18.085.050 (Kementrian koperasi dan UKM Republik Indonesia, 2013; dalam Atmadja, 2014:38).

Koperasi kredit atau *credit union*, merupakan bagian dari koperasi simpan pinjam, koperasi kredit merupakan sebuah bisnis sosial, yang bertujuan untuk mensejahterakan para anggotanya. Aktivitas utama dari koperasi kredit itu sendiri adalah menghimpun dana dari para anggotanya untuk kemudian menyalurkan kembali dana tersebut kepada anggotanya. Barombo (2012:2) berpendapat bahwa setiap anggota dalam koperasi kredit berperan sebagai pilar-pilar yang sangat berpengaruh terhadap keberhasilan koperasi kredit tersebut. Pengembangan anggota mampu membuat koperasi kredit mencapai sebuah keberhasilan dan lebih jauh mampu dalam mensejahterakan anggotanya.

Berdasarkan data pertumbuhan gerakan koperasi kredit di Indonesia lima tahun terakhir, ditemukan bahwa pada tahun 2009 jumlah koperasi kredit di Indonesia sebanyak 886 kopdit dan terus mengalami peningkatan hingga pada tahun 2012 mencapai angka 957 kopdit. Penurunan jumlah koperasi kredit mulai terjadi pada tahun 2013 yang semula berjumlah 957 pada tahun 2012 menjadi 917 pada tahun 2014 (Inkopdit, 2014).

Melihat fenomena koperasi kredit yang semakin menurun hingga tahun 2014, hal ini tidak terlepas dari aspek yang mempengaruhi ketidakaktifan dari koperasi sehingga menyebabkan penurunan jumlah pada koperasi kredit yang ada. Temuan Retnowati (2009:26) menunjukkan bahwa ketidakaktifan koperasi terjadi akibat adanya beberapa aspek dalam koperasi itu sendiri, aspek tersebut meliputi aspek kelembagaan, aspek

sumber daya manusia, aspek permodalan, aspek kemitraan koperasi dengan badan usaha lain, peran dari pemerintah, profesionalitas dari anggota dan pengurus, dan masih banyak lagi

Koperasi kredit sebagai sebuah bisnis yang memiliki watak sosial membutuhkan kontribusi lebih dari karyawan dalam bekerja. Kontribusi karyawan diharapkan akan membuat kinerja dari koperasi kredit tersebut dapat terus meningkat sehingga tujuan didirikannya koperasi kredit dapat tercapai.

Kontribusi lebih dari karyawan saat bekerja disebut juga sebagai perilaku kewarganegaraan organisasional / PKO (*organizational citizenship behavior / OCB*). Margaretha dan Prasetyo (2012:46) berpendapat bahwa PKO adalah suatu perilaku yang bersifat sukarela yang memberikan manfaat bagi seluruh anggota organisasi. Contoh dari PKO antara lain adalah karyawan yang menolong rekan kerjanya dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya, karyawan yang memberikan manfaat untuk organisasi seperti ketepatan waktu dalam bekerja dan karyawan yang tidak membuang waktunya dalam bekerja.

Mengingat pentingnya perilaku kewarganegaraan organisasional didalam sebuah koperasi kredit, maka peran seorang pemimpin pun akan menjadi sebuah hal yang tidak dapat dilepaskan juga. Dengan adanya pemimpin, akan membantu sumber daya manusia didalam perusahaan untuk bekerja secara lebih efektif. Artinya keputusan dan kebijakan yang dibuat oleh seorang pemimpin diharapkan tidak saja mempengaruhi keberhasilan organisasi, tetapi juga perilaku semua karyawannya (Ratnawati, 2000 : dalam Mira dan Margaretha 2012:189).

Pemimpin adalah sebuah motor penggerak bagi karyawannya, artinya pemimpin mempunyai sebuah wewenang yang dipergunakannya untuk menggerakkan karyawannya menuju tujuan perusahaan, Mira dan

Margaretha (2012:190) menyatakan bahwa seorang pemimpin mempunyai gaya kepemimpinan yang berbeda-beda antar satu pemimpin dengan pemimpin yang lain, inilah yang disebut sebagai gaya kepemimpinan.

Banyak teori dan penelitian yang mengkaji gaya kepemimpinan dari seorang pemimpin. Penelitian terdahulu mengenai gaya kepemimpinan lebih menekankan bahwa pemimpin transformasional cenderung fokus pada organisasi. Sementara para pemimpin yang menerapkan *servant leadership* dalam gaya kepemimpinannya akan lebih berfokus pada orang-orang yang menjadi pengikutnya. Kecenderungan *servant leadership* untuk fokus pada pengikut tampaknya menjadi faktor utama yang membedakan *servant leadership* dengan kepemimpinan transformasional.

Mukasabe (2004, dalam Mira dan Margaretha, 2012:190) menyatakan bahwa *servant leadership* adalah suatu tipe atau model kepemimpinan yang dikembangkan untuk mengatasi krisis kepemimpinan, berupa menurunnya kepercayaan pengikut terhadap keteladanan pemimpinnya. Lebih lanjut Mira dan Margaretha (2012:190) berpendapat bahwa pemimpin yang memiliki gaya *Servant leaders* biasanya terjun langsung didalam organisasi untuk bisa membangun dan mendorong karyawannya untuk terus berkembang. Hal ini bisa berupa memberikan pelayananan dan pertolongan apabila karyawan mengalami kesulitan dalam organisasi.

Kepemimpinan transformasional merupakan sebuah perilaku yang bersifat proaktif, meningkatkan perhatian atas kepentingan bersama, dan membantu para pengikut mencapai tujuan pada tingkatan yang paling tinggi, (Antonakis *et al*, 2003 ; dalam Rahmi, 332). Lebih lanjut Goodwin dkk.(2001) menambahkan kepemimpinan transformasional adalah gaya pemimpin yang mendorong para pengikutnya untuk merubah motif, kepercayaan, nilai, dan kemampuan sehingga minat dan tujuan pribadi dari para pengikut dapat selaras dengan visi dan misi organisasi.

Dari definisi di atas mengenai gaya kepemimpinan, peneliti tertarik untuk meneliti mengenai gaya kepemimpinan yang mana yang mampu untuk meningkatkan perilaku kewarganegaraan organisasional dari karyawan dalam sebuah koperasi kredit. Dengan demikian, diharapkan jika seorang pemimpin mempunyai gaya kepemimpinan yang sesuai untuk diterapkan dalam koperasi kredit, hal ini akan mampu untuk memotivasi sumber daya manusia atau tenaga kerja untuk bekerja secara maksimal dalam koperasi kredit tersebut.

Gaya kepemimpinan yang tepat dapat menjadi sebuah kunci keberhasilan dalam mencapai tujuan dari koperasi kredit itu sendiri, melalui pengelolaan sumber daya manusia didalamnya. Dengan *servant leadership* seorang pemimpin akan lebih menekankan kepada nilai moral dan beretika serta berfokus pada pengembangan. Sedangkan gaya kepemimpinan transformasional akan lebih menekankan kepada sifat proaktif, meningkatkan perhatian atas kepentingan bersama, dan membantu para pengikut mencapai tujuan pada tingkatan yang paling tinggi.

Gaya kepemimpinan di atas dapat diterapkan oleh seorang pemimpin dalam sebuah koperasi kredit, di harapkan jika diperoleh gaya kepemimpinan yang tepat dari seorang pemimpin akan menimbulkan atau meningkatkan perilaku kewarganegaraan organisasional dari karyawan. Sehingga lebih jauh dapat menjadi sebuah kekuatan tersendiri selain kekuatan dari anggota dalam mencapai tujuan dari sebuah koperasi kredit.

Penelitian dengan topik *servant leadership* sebelumnya telah dilakukan oleh Guzel dan Begec di Turki (2012), membuktikan bahwa *servant leadership* berpengaruh positif terhadap perilaku kewarganegaraan organisasional. Sedangkan penelitian dengan topik kepemimpinan transformasional pernah dilakukan oleh Zacher dan Jimmieson di Australia

(2013), membuktikan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap perilaku kewarganegaraan organisasional.

Atas dasar uraian diatas, maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian tentang masalah sumber daya manusia dalam koperasi kredit dengan mengambil topik. “Pengaruh *Servant Leadership* dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Perilaku Kewarganegaraan Organisasional pada Karyawan Koperasi Kredit di Indonesia.”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang ada maka dibuat perumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah *servant leadership* memiliki pengaruh terhadap perilaku kewarganegaraan organisasional pada karyawan koperasi kredit di Indonesia ?
2. Apakah kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh terhadap perilaku kewarganegaraan organisasional pada karyawan koperasi kredit di Indonesia ?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun manfaat yang diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Secara akademik, penelitian ini akan memberikan manfaat dalam mengetahui, terdapat hubungan dan pengaruh yang signifikan antara variabel *Servant Leadership* dan variabel Kepemimpinan Transformasional terhadap Perilaku Kewarganegaraan Organisasional pada Karyawan koperasi kredit di Indonesia.

2. Secara praktis, memberikan informasi bagi *Credit Union* di Indonesia untuk mengetahui pengaruh *Servant Leadership* dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Perilaku Kewarganegaraan Organisasional pada Karyawan koperasi kredit di Indonesia.

1.4 Sistematika Skripsi

Sistematika yang digunakan dalam penyusunan karya ilmiah ini adalah sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini akan dibahas tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika skripsi.

BAB II : TINJAUAN KEPUSTAKAAN

Pada bab ini akan diuraikan tentang penelitian terdahulu, landasan teori, dan hipotesis penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Dalam bab ini akan dijelaskan mengenai cara untuk melakukan kegiatan penelitian, antara lain : desain penelitian, identifikasi variable, definisi operasional, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, populasi, sampel, teknik pengambilan sampel, teknik analisis data, dan prosedur pengujian hipotesis.

BAB IV : ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab ini menguraikan tentang gambaran umum objek penelitian, deskripsi data, analisis data, pengujian hipotesis dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V : SIMPULAN DAN SARAN

Merupakan bab terakhir dari penelitian ini yang berisi tentang kesimpulan secara umum dari analisis dan pembahasan yang telah dilakukan pada bab sebelumnya. Disamping itu juga disertakan saran yang dapat digunakan sebagai masukan dan dasar dalam penelitian selanjutnya.